

Evaluatie Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018

14-4-2016

T. Nipperus

INHOUD

Inleiding	3
Wat ging er aan vooraf?	3
Evaluatie kaders van Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018	4
1. De maatschappelijke opgave	5
Kader 1: Eén doelgroep met als doel maximale participatie	5
Kader 2: Focussen	6
Kader 3: WSW zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt	8
Kader 4: Beschut werk is onderdeel van taken uitvoeringsorganisatie	10
2. De financiële opgave	10
Kader 5: Participatiewet moet budgetneutraal worden uitgevoerd	10
Kader 6: Buig en specifieke regelingen blijven buiten uitvoeringsbudget	11
3. De organisatorische opgave	12
Kader 7: Van binnen naar buiten de SW-infrastructuur	12
Kader 8: Uitvoering van de Participatiewet dient rechtmatig te gebeuren	12
Kader 9: Aanbod van werk in uitvoeringsorganisatie dient flexibel te zijn	13
Kader 10: PIOFACH-functies (Personeel, Inkoop, Organisatie, Financiën, Automatisering, Communicatie en Huisvesting) in samenwerking met gemeenten als het kan	13
Kader 11: De dienstverlening aan de klant wordt per spoor ingericht	14
Kader 12: Dienstverlening digitaal waar mogelijk	14
Kader 13: Eén werkgeversbenadering	14
Conclusie en aanbevelingen	15
Nieuwe beleidskaders Werk en Inkomen 2016-2018	16

INLEIDING

In maart 2015 hebben de raden van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond het strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018 vastgesteld. In deze beleidsnota is opgenomen wat de gemeenteraden van de vier gemeenten Bedum, Winsum, De Marne en Eemsmond willen bereiken op het terrein van Werk en Inkomen voor de komende drie jaren.

We zijn nu een jaar verder en er is veel gebeurd in het afgelopen jaar. De afdelingen Sociale zaken en Werk van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en van de gemeente Eemsmond zijn samengevoegd tot één organisatie: Sociale Zaken en Werk Hoogeland. Deze samenvoeging is de opmaat voor de vorming van de nieuwe uitvoeringsorganisatie samen met Ability tot een nieuwe uitvoeringsorganisatie voor werk en inkomen van de vier gemeenten. Deze organisatie is op dit moment nog in oprichting.

Het Strategisch Beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018 is geschreven voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie en vormt hiervoor de opdracht. Hoewel de nieuwe uitvoeringsorganisatie nog niet is opgericht, hebben beide organisaties (Sociale Zaken en Werk Hoogeland en Ability) het afgelopen jaar wel in de geest van het Strategisch beleidskader gewerkt en geanticipeerd op de ontwikkelingen.

Door middel van deze evaluatie van het Strategisch beleidskader 2015-2018 willen we hierin inzicht bieden.

Deze evaluatie dient vervolgens als basis om de nieuwe kaders voor de komende periode op te stellen. Daarnaast is het nodig om het strategisch beleidskader aan te passen in verband met wijzigingen op landelijk en regionaal niveau.

WAT GING ER AAN VOORAF?

In april 2012 is gestart met een Visie Werk aan de Winkel. Deze visie is opgesteld in de voorbereidingsfase van de Wet Werken naar Vermogen waarin de samenvoeging van de Wet werk en bijstand en de Wet sociale werkvoorziening, samen met de Wajong voor het eerst werd aangekondigd door het Rijk. Deze visie gaf een eerste aanzet voor een sociaal-publieke infrastructuur in Noord Groningen op het terrein van Werk en Inkomen.

Deze visie is vervolgens uitgewerkt in een nota "Scenario's voor een nieuwe uitvoeringsstructuur Werk en Inkomen voor de Participatiewet in de BMWG-gemeenten". De colleges van de vier gemeenten hebben in november 2014 op grond van laatstgenoemde nota besloten om te kiezen voor de inrichting van één nieuwe uitvoeringsorganisatie door de samenvoeging van de afdelingen Sociale Zaken van Bedum, Winsum, De Marne en Eemsmond, het Werkplein Noord-Groningen en het SW-bedrijf Ability.

Met het Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018 is invulling gegeven aan zowel de uitgangspunten uit de nota met scenario's als aan de zienswijzen van de gemeenteraden en het algemeen bestuur van Ability. Dit heeft geresulteerd in 13 kaders. In

het volgende hoofdstuk wordt per gesteld kader in het Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018, een korte evaluatie van het afgelopen jaar uitgevoerd.

EVALUATIE KADERS VAN STRATEGISCH BELEIDSKADER WERK EN INKOMEN 2015-2018

In het strategische beleidskader zijn de rollen en posities van de verschillende partijen vastgelegd. Hierbij is benoemd dat de gemeenteraden vanuit haar kaderstellende rol jaarlijks de kaders vaststellen, waarbinnen door het college een opdracht voor de uitvoeringsorganisatie opgesteld dient te worden. Voor de goede orde: de concrete opdracht van de colleges richting de uitvoeringsorganisatie is nog niet tot stand gekomen omdat de nieuwe uitvoeringsorganisatie nog niet was opgericht. Ondanks dat is er veel werk verzet door Sociale Zaken en Werk Hoogeland en Ability.

In het beleidskader is onderscheid gemaakt tussen:

- De maatschappelijke opgave met kaders;
- De financiële opgave met kaders;
- De organisatorische opgave met kaders.

De kaders geven richting voor een efficiënte en effectieve uitvoering. De kaders zijn uitgewerkt naar concrete doelen. Om de doelen meetbaar en de bereikte resultaten inzichtelijk te maken zijn op basis van de doelen prestatie-indicatoren bepaald.

In het afgelopen jaar is hard gewerkt om de gemeenschappelijke regeling Ability aan te passen aan de gewijzigde Wet op de gemeenschappelijke regeling. Daarnaast is meegenomen dat er een nieuwe uitvoeringsorganisatie gevormd gaat worden waar het huidige Ability en Sociale zaken en Werk Hoogeland zullen worden ondergebracht. Dit heeft geleid tot een voorstel aan de gemeenteraden om deze nieuwe gemeenschappelijke regeling (GR) op te gaan richten in de vorm van een collegeregeling. In maart 2016 hebben de vier gemeenteraden van Bedum, De Marne, Winsum en Eemsum besloten om hiertoe over te gaan. Op dit moment zijn de colleges bezig met de samenstelling van het bestuur. De vier colleges zullen leden gaan voordragen voor het bestuur van de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Begin mei 2016 zal het nieuwe bestuur bekend gemaakt gaan worden.

Met betrekking tot de verslaglegging is in het Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018 opgenomen dat de uitvoeringsorganisatie periodiek rapporteert over de prestatie-indicatoren. Daartoe brengt zij verslag uit aan de colleges. De kwartaalrapportages met daarin de cijfers van Sociale zaken en Werk Hoogeland en Ability zijn verschenen. Deze rapportages zijn nog ingericht op de oude wijze. Nu de uitvoeringsorganisatie Participatie Noord Groningen in oprichting is, is een projectstructuur ingericht met daarin verschillende werkgroepen. De gemeentesecretarissen en de huidige leiding van de uitvoeringsorganisatie vormen de stuurgroep. De uitwerking van de planning- en control cyclus en de inrichting van de managementrapportages is een van de onderdelen wat door de werkgroep Financiën, binnen de projectstructuur zal worden opgepakt.

Behalve de vaststelling van het strategisch beleidskader Werk en Inkomen, worden de raden in de gelegenheid gesteld om hun opvatting te geven over de begroting (financiële vertaling beleidskader) en de jaarrekening (financiële verantwoording beleidskader) van de nieuwe gemeenschappelijke regeling. Uiteraard hebben de raden hun budgetrecht over de in de afzonderlijke gemeentebegrotingen opgenomen budgetten. Hieraan is in het afgelopen jaar uitvoering gegeven in de vorm van de behandeling van de verschillende gemeentebegrotingen met daarin de budgetten van Sociale zaken en Werk. Daarnaast konden de raden hun gevoelens kenbaar maken over de begroting en jaarrekening van Ability.

1. DE MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE

In de maatschappelijke opgave wordt benoemd dat het doel voor gemeenten is om met een steeds moeilijker wordende doelgroep en een zwakke arbeidsmarkt zo veel mogelijk mensen actief deel te laten nemen aan de samenleving, waar mogelijk in (regulier) werk.

Bij deze opgave ligt de financiële focus op de groep klanten die wel over arbeidsvermogen beschikt maar dit niet direct kan inzetten om te voorzien in een volwaardig inkomen op de arbeidsmarkt. Dit houdt echter niet in dat andere groepen buiten de boot vallen. Voor elke groep klanten (werk, leerwerk en participatie) dient aandacht te zijn, indien mogelijk in samenhang met de overige taken in het Sociaal domein. Om dit te verzekeren zijn ook voor deze groepen doelen geformuleerd.

De kaders waarbinnen de maatschappelijke opgave tot uitdrukking wordt gebracht, zijn de volgende:

KADER 1: EÉN DOELGROEP MET ALS DOEL MAXIMALE PARTICIPATIE¹

De Participatiewet biedt de kans om een nieuwe start te maken, de schotten te laten verdwijnen en de geboden beleidsvrijheid te pakken. In het beleid is daarom geen verschil gemaakt tussen bijstandsgerechtigden en Wsw-oud. Voor iedereen in de doelgroep geldt dat maximale participatie op de arbeidsmarkt het uitgangspunt wordt (met respect voor de rechten en plichten van de doelgroep Wsw-oud). Regulier werk staat voorop, waar dit in de regio niet voor handen is kan ook buiten de regio gekeken worden.

Wat is bereikt?

In het Strategisch beleidskader Werk en Inkomen is opgenomen dat de verwachting bestond dat het aantal bijstandsgerechtigden zou gaan stijgen tot 1187 klanten in 2018. In het jaar 2015 zouden we uitkomen op 1085 klanten. In werkelijkheid zaten we eind 2015 op 1048 klanten². We hebben daarmee 37 klanten minder dan we in de prognose hadden opgenomen. Dit is een positief verschil.

De instroom in de Wsw is gestopt op 1 januari 2015. In het strategisch beleidskader is de prognose afgegeven dat het aantal Wsw-ers met 6 medewerkers zou gaan afnemen. In

¹ In de kaders staat de exacte tekst zoals opgenomen in het strategisch beleidskader 2015 - 2018

² In het beleidskader werd gesproken over alleen de bijstandsgerechtigden. In de managementrapportages van SoZaWe wordt verantwoording afgelegd over alle gemeentelijke uitkeringen en dan gaat het naast de bijstand ook om IOAW/IOAZ en Bz.

werkelijkheid is dit aantal hoger. Uit de jaarrekening van Ability blijkt dat bij Ability eind 2014 456 personen werkzaam waren. Eind 2015 waren dit er nog 440. Een afname van 16 personen. Dit zijn 10 meer dan begroot. Deze uitstroom is vooral bewerkstelligd door natuurlijk verloop (overlijden, bereiken pensioengerechtigde leeftijd, etc) maar ook door de beëindiging van tijdelijk dienstverbanden en het bereiken van de ondergrens van de wsw (de arbeidshandicap van medewerkers is toegenomen waardoor het niet meer mogelijk is om de werkzaamheden uit te voeren).

Geconcludeerd kan worden dat de afname van de klanten in de Participatiewet hoger is dan verwacht en dat de afname van het aantal Wsw-er (oud) ook hoger is dan verwacht.

Er wordt door zowel Sociale Zaken en Werk als Ability ingezet om de maximale participatie van de totale doelgroep te bewerkstelligen. Daarbij is uitstroom naar regulier werk het hoogst haalbare. In dit opzicht is erg goed gepresteerd. Ondanks dat de economie nog geen hoogtij viert, is de uitstroom naar regulier werk in 2015 vanuit de bijstand goed gelukt. Het streven was om 33 % van de totale uitstroom naar regulier werk te laten plaatsvinden. In werkelijkheid is 47% behaald. Hieronder een overzicht van de klanten die uitgestroomd zijn in 2015 naar een reguliere baan en de klanten die zijn uitgestroomd naar een studie:

Organisatie	Doelstelling	Aantal personen uitgestroomd naar regulier werk in 2015	Aantal personen uitgestroomd naar studie
Bedum		28	3
De Marne		43	3
Winsum		54	5
Eemsmond		52	8
Totale uitstroom	33% (werk)	177 personen= 48%	19 = 5,2%
Totale uitstroom uit bijstand		365 personen = 100%	365 personen =100%

Ten aanzien van de laatste kolom kan worden opgemerkt dat de uitstroom van 19 personen naar een studie een aardig resultaat is. Dit betreft de uitstroom naar studie van het gehele klantenbestand op grond van de Participatiewet. In het Strategisch beleidskader was aangegeven dat het streven bestond om 60% van de jongeren onder de 27 jaar, die nog een studie kunnen volgen en die nog aanspraak kunnen maken op studiefinanciering, wilden laten uitstromen. Dit percentage is erg lastig te verantwoorden omdat hierbij ook gegevens van DUO benodigd zijn.

KADER 2: FOCUSSEN

De financiële mogelijkheden voor ondersteuning, begeleiding en re-integratie zijn beperkt. We kiezen bij de inzet van de beschikbare middelen primair voor de groep klanten die wel over arbeidsvermogen beschikt maar dit niet direct kan inzetten om te voorzien in een volwaardig inkomen op de arbeidsmarkt. Deze groep kan rekenen op individuele ondersteuning en de inzet van middelen en instrumenten. De groep die relatief dicht bij de arbeidsmarkt staat kan aanspraak maken op groepsgewijze ondersteuning.

Wat is bereikt?

Halverwege het jaar 2015 is de uitvoering gaan werken met het 3-sporenbeleid. In spoor 1 (Werkspoor) zijn de klanten ingedeeld met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn de klanten met een grote mate van zelfredzaamheid in het vinden van werk. In spoor 2 (Leerwerkspoor) zijn de klanten ingedeeld die begeleiding nodig hebben bij het vinden van werk maar die nog wel kans maken op een plek op de arbeidsmarkt. De klanten uit spoor 3 (Participatiespoor) hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In het strategische beleidskader ligt de opdracht besloten om de re-integratiemiddelen vooral in te zetten op de doelgroep in het Leerwerkspoor. De grootste groep bevindt zich op dit moment in het Participatiespoor. Voor deze groep zal op termijn weinig tot geen re-integratiemiddelen worden ingezet, maar dat betekent niet dat aan deze groep geen tijd en aandacht wordt gegeven. De inkomensconsulenten krijgen daar in samenwerking met andere organisaties uit het veld en de andere onderdelen van de gemeenten op het gebied van het sociaal domein een belangrijke taak.

Bij de indeling van de klantengroepen in de sporen is in 2015 een grove indeling gemaakt. De inschatting is dat in het Participatiespoor ook klanten zijn ingedeeld die op termijn wel mogelijkheden hebben richting arbeidsmarkt. Daarom is er in 2015 en wordt in 2016 nog actief ingezet op de klanten in het Participatiespoor om alle mogelijkheden richting werk te benutten. In 2015 en 2016 worden hiervoor nog twee werkspaces ingezet en wordt gebruik gemaakt van het Test-, Trainings-en Activeringscentrum van WerkopMaat. Uit de evaluatie over de eerste 9 maanden van 2015 van WerkopMaat blijkt ook dat er nog mensen uit het Participatiespoor uitstromen naar betaald werk, doorstromen naar het leerwerkspoor of aangemeld worden voor het doelgroepenregister voor de afspraakbanen.

Daarnaast blijven mensen niet altijd in dezelfde omstandigheden en kan er sprake zijn van ontwikkeling waarvoor indeling in een ander spoor nodig is. Kennis van de klant en deze up to date houden is daarom van belang. Daarom wordt door de inkomens-consulenten met alle klanten van het Participatiespoor gesproken en een plan gemaakt. De verwachting is dat na 2016 de grove indeling in de sporen verder is verfijnd en daarmee op een afgewogen manier invulling wordt gegeven aan de financiële focus.

In 2015 bestond het totale re-integratiebudget uit € 1.548.000,-. Ten laste van dit budget is een bedrag van € 748.000,- besteed aan personeelskosten. Daarnaast zijn er nog overige indirecte kosten gemaakt, ter hoogte van een bedrag van € 127.000,-. Hierdoor was een bedrag van € 673.000,- beschikbaar voor trajecten.

Als we kijken naar de besteding van de re-integratiemiddelen aan de verschillende sporen en de inzet van personeel dan zien over 2015 de volgende verdeling:

Uitgaven per spoor:	Totaal:	Uitgaven	Formatieplaatsen
Spoor 1	€ 464.800	€ 110.000,-	€ 354.800 (5.36 fte)
Spoor 2	€ 627.900	€ 433.000,-	€ 194.900 (3.27 fte)
Spoor 3	€ 430.900	€ 232.000,-	€ 198.900 (4.14 fte)
Totale uitgaven		€ 775.000	€ 748.000
Tekort 2015		€ 102.000,-	-

KADER 3: WSW ZOVEEL MOGELIJK OP DE REGULIERE ARBEIDSMARKT

Ook voor de huidige WSW populatie geldt het leidend principe dat werk voorop staat. In dit specifieke geval willen we benadrukken dat het hier gaat om werk bij een reguliere werkgever (niet zijnde de sociale werkvoorziening). De WSW-populatie dient waar mogelijk te participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit kan door een normaal dienstverband, detachering, begeleid werken of met een vorm van subsidie. Ook kan gedacht worden aan het inkopen van diensten) door de gemeenten bij het SW-bedrijf, zoals groen of schoonmaak of het vervreemden van bedrijfsonderdelen. Voorbeeld hierbij kunnen zijn het onderbrengen van alle activiteiten (incl. WSW'ers) van de groen-voorziening bij een hovenier. De zogenaamde beweging “van binnen naar buiten” moet centraal staan.

Wat is bereikt?

In 2015 is het niet gelukt om meer mensen een passende werkplek in een reguliere werkomgeving te bieden middels detacheringen of begeleid werken. In een regio waar Ability zelf één van de grootste werkgevers is en waarbij 70% van de opdrachten van werk van buiten de eigen regio komen, is dat een forse opgave. In het jaarverslag over 2015 heeft Ability hierover gerapporteerd. In het kort de redenen op een rij:

- In 2015 is de groepsdetachering bij het SW-bedrijf Iederz geëindigd. Het betrof medewerkers die ‘beschut werken’. Deze groep bleek niet elders inzetbaar. Hiervoor hebben ongeveer 130 bedrijfscontacten plaatsgevonden om dit wel te bewerkstelligen.
- Daarnaast zijn door Ability en Werkplein bijeenkomsten georganiseerd met werkgevers en ondernemersverenigingen. Aansluitend zijn contacten gelegd met individuele bedrijven. Daaruit is minieme belangstelling gebleken voor extra detacheringen en mensen uit de Participatiewet (inclusief afspraakbanen).

Aan het einde van 2015 werkten 12 personen via het Begeleid werken bij een externe werkgever. Aan het einde van 2014 waren dit 11 personen. Daarmee is dit aantal nagenoeg gelijk gebleven.

Het karakter van detacheren verandert sterk. Detacheren wordt door het bedrijfsleven steeds meer gebruikt voor het verrichten van tijdelijke of korte deeltijdwerkzaamheden. Veel medewerkers worden een paar uur van hun dienstverband gedetacheerd of verrichten in een korte periode een klus. Flexibiliteit wordt steeds meer een kenmerk in plaats van een duurzame vaste detachering. Omdat er veel wisselingen zijn, geeft het verantwoorden van het aantal gedetacheerden op een peildatum, een onvolledig beeld over het gehele jaar 2015. Het beeld van detacheringen wordt beter weergegeven door het aantal uren dat medewerkers gedetacheerd zijn. In 2015 was dat 1,5% minder dan in 2014. De omzet die deze medewerkers genereerden lag daarentegen 7,5% hoger. Het gemiddeld tarief is in 2015 rond 9% gestegen. De verwachting is dat door de samenvoeging van Werkplein, SoZaWe en Ability en het koppelen van detacheringen aan de sporen en de gezamenlijke werkgeversdienstverlening de beweging “van binnen naar buiten” zal worden versterkt. Begin 2016 is hier al extra op ingezet.

In onderstaand tabel een overzicht van het resultaat over gehele jaar 2015 in vergelijking met 2014:

Ontwikkeling detacheringen	2015	2014	Vershil
-----------------------------------	-------------	-------------	----------------

Aantal productieve detachingsuren	44.727	45.426	-1,5%
Aandeel detacheren in totaal productieve uren	11%	11%	-
Gemiddeld aantal detachering in fte	40,7	41,3	-1.5%
Omzet detacheren	€ 510.932	€ 475.273	+7,5%
Aandeel detacheren in omzet	7,0%	5,9%	+18%
Aantal plaatsingen op detachingsplek	119	93	+28%
Waarvan:			
Agrarische sector	16	10	6
Overheid	31	25	6
Cultuur/welzijn	22	22	-
Industrie/transport	50	36	14
Waarvan binnen BMW E	71	55	+29%
Reden beëindigen detacheren:			
Betalingsproblemen opdrachtgever	4%	Nb	-
Einde werkzaamheden	28%	Nb	-
Persoonsgebonden factoren	21%	Nb	-
Beëindiging proefplaatsing	11%	Nb	-
Tijdelijk-, seizoenswerk	32%	Nb	-
Overig	4%	Nb	-

In 2014 werden niet alle gegevens geregistreerd waardoor voor een aantal onderdelen *niet bekend (Nb)* is ingevuld.

KADER 4: BESCHUT WERK IS ONDERDEEL VAN TAKEN UITVOERINGSORGANISATIE

Door de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen wordt Beschut werk ingericht voor de daarvoor bestemde doelgroep. Dit kan zowel worden uitgevoerd bij de uitvoeringsorganisatie zelf als bij reguliere werkgevers. De omvang van Beschut werk is afhankelijk van de doelgroep en de beschikbare middelen. Het college maakt over de omvang en inzet afspraken met de uitvoeringsorganisaties. De uitvoering van Beschut werk dient binnen de gestelde financiële kaders plaats te vinden.

Wat is bereikt?

Het onderdeel Beschut Werk is nog niet ingericht. De inspectie SZW heeft inmiddels het volgende geconstateerd over Beschut Werk: “er is veel sprake van beleidsvoornemens bij gemeenten en nog niet van concrete invulling”.

En dat geldt dus ook voor onze regio. De colleges hebben met de uitvoering nog geen afspraken gemaakt over de concrete invulling van Beschut Werk.

Daarnaast dienen de klanten zich nog niet aan om voor een beschutte werkplek in aanmerking te komen. De indicatie *Beschut werk* is in de regio BMWWE nog niet afgegeven. De indicatie-adviseur van het UWV geeft als reden dat hiervoor specifieke eisen worden gesteld aan de klant:

- er moet sprake zijn van een handicap of gebrek;
- de klant kan alleen in een beschutte werkomgeving werken;
- de mogelijkheid om met begeleiding of aanpassingen aan de werkplek bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, moet hiervoor uitgesloten zijn.

2. DE FINANCIËLE OPGAVE

De financiële opgave bestaat er voor gemeenten uit om met minder participatie-middelen er in te slagen meer mensen actief te krijgen. Uitgangspunt hierbij is dat de uitvoeringsorganisatie de taken budgetneutraal dient uit te voeren.

Een budgetneutrale uitvoering is een zware opgave die meegegeven wordt aan de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Zeker gezien de al eerder geraamde tekorten van Ability in de meerjarenbegroting. Deze opgave dwingt dan ook tot het maken van keuzes.

De kaders waarbinnen de financiële opgave tot uitdrukking wordt gebracht, zijn de volgende:

KADER 5: PARTICIPATIEWET MOET BUDGETNEUTRAAL WORDEN UITGEVOERD

Er wordt voor gekozen om de nieuwe Participatiewet budgetneutraal uit te voeren. Dit houdt in dat het nieuwe Participatiebudget hard is. De inzet van een hoger budget voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden moet daarom gefinancierd worden binnen de middelen die beschikbaar zijn voor de gehele Participatiewet, of uit aanvullende andere budgetten zoals ESF, sectorfondsen of provinciale middelen.

Wat is bereikt?

Bij het opstellen van dit kader is er vanuit gegaan dat de nieuwe uitvoeringsorganisatie zou zijn opgericht. Dit is tot op de dag van 14 april 2016 nog niet gebeurd. Wel zijn stappen in de goede richting gemaakt met de wijziging van de GR Ability in de GR Participatie Noord-Groningen. Als we naar de cijfers van Ability kijken over het jaar 2015, kunnen we constateren dat Ability beter heeft gepresteerd dan begroot. Voor het jaar 2015 was een tekort begroot van € 272.000,-. Bij het opstellen van de jaarrekening kunnen we constateren het tekort is uitgekomen op een bedrag van € 186.000,-. Daarmee is het resultaat € 86.000 beter dan begroot. Het tekort heeft vooral te maken met teruglopende inkomsten door de afname van de subsidie van het rijk. Daarnaast kwamen de opdrachten in het begin van 2015 maar traag binnen. Dit heeft geleid tot omzetverlies.

Daarnaast leveren de cijfers van Sociale Zaken en Werk, zie hierboven onder kader 2, op dat van het beschikbare re-integratiebudget van bijna € 1,6 miljoen een tekort is ontstaan van ruim € 100.000. Het totale tekort is daarmee uitgekomen in 2015 op een bedrag van € 286.000.

Als we dit afzetten tegen het totale beschikbare budget van € 12.146.000 (€ 10.598.000 Ability en € 1.548.000 (SoZaWe) dan betreft het tekort 2,4 % van het beschikbare budget.

Hieronder in schema een overzicht van de budgetten van Ability (omzet en subsidie wsw) en van Sociale Zaken en Werk (Participatiebudget) met de daarbij behorende resultaten over de afgelopen drie jaren:

	2015	2014	2013
Beschikbaar budget	€ 12.146.000 (€ 10.598.000 deelfonds WSW + € 1.548.000 deelfonds re- integratie	€ 12.649.000 (€ 10.921.000 Ability + € 1.728.000)	€ 12.757.000 € 10.585.000 (ability)+ € 2.172.000
Resultaat Ability	€ 186.000 -	€ 245.000 +	€ 398.000 -
Resultaat SoZa	€ 102.000 -	€ 76.000 -	€ 32.000 -
Totaal resultaat	€ 288.000 -	€ 169.000 +	€ 430.000 -
% beschikbaar budget	2,4 % (tekort)	1,3 % overschot	3.33 % tekort

KADER 6: BUIG EN SPECIFIEKE REGELINGEN BLIJVEN BUITEN UITVOERINGSBUDGET

Gezien de onzekerheid van de omvang van de middelen en de specifieke gelabelde inzet van het budget zullen het Buig-budget en de middelen voor minimabeleid en andere specifieke taken geen deel uit maken van het integrale uitvoeringsbudget aan de uitvoeringsorganisatie. De budgetten worden gelabeld beschikbaar gesteld. Eventuele overschotten en tekorten zijn een gemeentelijke aangelegenheid en vallen buiten de uitvoeringsorganisatie.

Wat is bereikt?

Voor een overzicht van de uitgaven van deze budgetten wordt verwezen naar het jaarverslag 2015 van Sociale Zaken en Werk Hoogeland.

3. DE ORGANISATORISCHE OPGAVE

De organisatorische opgave bestaat er voor gemeenten uit de taken rondom de Participatiewet zo te organiseren dat de gemeenten de nieuwe taken effectief en efficiënt kunnen uitvoeren.

Voor de invulling van de organisatorische opgave wordt gebruik gemaakt van een dienstverleningsconcept op basis van de drie sporen: werk, werk-leer en participatie. Het dienstverleningsconcept komt het beste tegemoet aan een efficiënte en effectieve uitvoering van de Participatiewet. Binnen dit dienstverleningsconcept fungeert de huidige infrastructuur van Ability (de sectoren) als werk- en leerwerkbedrijf. Met aandacht voor de kracht en specialismen van de huidige organisaties biedt het dienstverleningsconcept de kans om elkaar hierin te versterken binnen één organisatie.

De kaders waarbinnen de organisatorische opgave tot uitdrukking wordt gebracht, zijn de volgende:

KADER 7: VAN BINNEN NAAR BUITEN DE SW-INFRASTRUCTUUR.

Werkzaamheden waarvoor in de regio (en daar buiten) ook op de reguliere markt aanbod is, kunnen buiten de uitvoeringsstructuur worden georganiseerd met het doel om de Wsw-ers op deze manier buiten de muren van de Wsw aan het werk te helpen. Op deze wijze wordt de beweging van binnen naar buiten gestimuleerd. Bij de herinrichting van werkzaamheden zal gekeken moeten worden op welke wijze het werk moet worden uitgevoerd:

- bij de gemeenten zelf, waarbij mensen vanuit de GR worden gedetacheerd naar de gemeenten;
- bij reguliere werkgevers, waarbij mensen vanuit de GR worden gedetacheerd naar de werkgever;
- bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie, waarbij mensen niet worden gedetacheerd en in dienst zijn van de GR.

De eerste twee vormen verdienen de voorkeur aangezien ze bijdragen aan het realiseren van de doelstelling om mensen zoveel mogelijk aan zo regulier mogelijk werk te helpen.

Wat is bereikt?

Zie hiervoor de informatie onder kader 3.

KADER 8: UITVOERING VAN DE PARTICIPATIEWET DIENT RECHTMATIG TE GEBEUREN

De uitvoeringsorganisatie dient de taken die samenhangen met de Participatiewet rechtmatig uit te voeren. Voldaan dient te worden aan de wettelijke eisen rondom uitkeringsverstrekking, handhaving en maatregelen.

Wat is bereikt?

De accountant heeft in de vier gemeenten het werk van Sociale Zaken en Werk gecontroleerd. Daarnaast zijn de cijfers van Ability door de accountant gecontroleerd en is een goedkeurende verklaring afgegeven, waarmee geconcludeerd kan worden dat de uitvoering rechtmatig heeft plaatsgevonden.

KADER 9: AANBOD VAN WERK IN UITVOERINGSORGANISATIE DIENT FLEXIBEL TE ZIJN

De uitvoeringsorganisatie biedt werk voor de doelgroep die (nog) niet terecht kan op de reguliere arbeidsmarkt en voor de doelgroep waarvoor op de arbeidsmarkt tijdelijk geen ruimte is. Deze doelgroep fluctueert sterk. Het aanbod van werk binnen de uitvoeringsorganisatie zal daarom flexibel moeten zijn en meebewegen met de omvang van de doelgroep. Daarnaast dient het werk en een opleiding aan te sluiten op de vraag in de markt.

Wat is bereikt?

Zoals hiervoor reeds is opgemerkt, is de nieuwe uitvoeringsorganisatie tot op heden niet officieel opgericht. Het aanbod van werk lag in 2015 bij de SW organisatie Ability. Uit de jaarstukken 2015 van Ability blijkt dat het aanbod van werk in 2015 heel divers was bijvoorbeeld stoffering, houtbewerking, metaal, tent-trailers, inpak-en stickerwerk, groenvoorziening, schoonmaak postbezorging en catering.

KADER 10: PIOFACH-FUNCTIES (PERSONEEL, INKOOP, ORGANISATIE, FINANCIËN, AUTOMATISERING, COMMUNICATIE EN HUISVESTING) IN SAMENWERKING MET GEMEENTEN ALS HET KAN

Om kosten te besparen wordt per functie bekeken of dit in samenwerking met de gemeenten kan worden uitgevoerd. Hierbij geldt dat de functie alleen zelfstandig binnen de uitvoeringsorganisatie wordt ingericht als dit niet bij de gemeenten kan.

Wat is bereikt?

Dit zal worden meegenomen bij de inrichting van de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Inmiddels is een projectstructuur ingericht om te komen tot de inrichting van de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Hiervoor zijn verschillende werkgroepen ingericht onder leiding van een stuurgroep met de vier gemeentesecretarissen en het management van de uitvoeringsorganisaties. De gemeentesecretaris van Winsum is de voorzitter van de stuurgroep. De volgende zaken zullen verder uitgewerkt gaan worden: personeelszaken, financiën, ICT, huisvesting, communicatie, medezeggenschap en de cultuur van de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

KADER 11: DE DIENSTVERLENING AAN DE KLANT WORDT PER SPOOR INGERICHT

De uitvoeringsorganisatie werkt met een dienstverleningsconcept. Elk spoor kent hierbinnen zijn eigen aanpak. Hierbij geldt dat hoe verder de klant van de arbeidsmarkt staat, hoe fysiek dichter bij de klant de dienstverlening wordt aangeboden.

Wat is bereikt?

Zie hierboven onder kader 2.

KADER 12: DIENSTVERLENING DIGITAAL WAAR MOGELIJK

Daar waar mogelijk wordt de dienstverlening gedigitaliseerd. Alleen wanneer dit echt noodzakelijk is blijft fysiek contact mogelijk. Bij verdere digitalisering wordt onder meer gedacht aan het door de klant aanvragen van een uitkering of minimaregelingen via het internet.

Wat is bereikt?

Dit zal worden meegenomen bij de inrichting van de nieuwe uitvoeringsorganisatie en worden uitgewerkt door werkgroep ICT in samenwerking met de werkgroep Communicatie.

KADER 13: EÉN WERKGEVERS BENADERING

De Participatiewet vraagt naast een gerichte inzet op middelen ook om een gerichte inzet van personeel. Het is niet de bedoeling dat meerdere organisaties dezelfde werkgevers benaderen. Het streven is om toe te groeien naar één werkgeversbenadering die aansluit bij de gedachte van de wet dat er één klantgroep ontstaat. Deze klantgroep kent wel onderlinge verschillen, hierop kan met een divers instrumentarium worden ingespeeld.

Wat is bereikt?

De werkgeversbenadering wordt inmiddels zoveel mogelijk gezamenlijk opgepakt. Er is gestart met één team Werkgeversdienstverlening. Hierin zitten de detacheringsconsulenten en de commerciële manager van Ability en de werkgeversadviseurs van het Vacatureservicepunt van de afdelingen SoZaWe en het Werkplein Noord Groningen. De medewerkers trekken samen op bij het plaatsen van werkzoekenden uit alle regelingen op vacatures bij werkgevers en informeren elkaar over kansen en mogelijkheden. Ook het verwerven voor opdrachten voor werk behoort tot de taken van het team werkgeversdienstverlening. De aansturing wordt gedaan door de manager van Sociale zaken en Werk Hoogeland. Het werkgeversteam werkt nauw samen met het werkgeversteam van de ISD Noordoost/Werkplein Eemsdelta in Delfzijl en Fivelingo in Appingedam.

CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Geconcludeerd kan worden dat we op de goede weg zijn. De nieuwe Gemeenschappelijke Regeling Participatie Noord-Groningen is vastgesteld. Er is een projectstructuur opgericht om te komen tot de inrichting van de nieuwe uitvoeringsorganisatie maar deze organisatie staat er nog niet. Hier is nog zeker werk te verrichten. Ondanks dat de nieuwe uitvoeringsorganisatie nog niet is opgericht kunnen we wel concluderen dat door beide afzonderlijke organisaties goed is gepresteerd. Het uitkeringsbestand van Sociale zaken en Werk is met 37 klanten teruggelopen in het jaar 2015. Een deel van de uitstroom is bereikt doordat een groep van 171 personen werk heeft gevonden. Dit betreft 47% van de totale uitstroom in 2015. Daarnaast zijn 19 uitkeringsgerechtigden begonnen met een studie. Ability heeft financieel een goede prestatie geleverd door uit te komen op een lager tekort dan geraamd. Geraamd was een tekort van € 272.000,-. Aan het einde van het jaar is een tekort van € 186.000,- behaald. Een voordeel van € 86.000,-.

Er zijn ook verbeterpunten te noemen. De concrete opdracht van de colleges aan de nieuwe uitvoeringsorganisatie (in oprichting) heeft nog niet plaatsgevonden. Dit nemen we mee in het geactualiseerde Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2016. Dit beleidskader wordt concreter ingericht waardoor de opdracht voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie "Werkplein Ability" tevens is ingericht. Hierbij zal aandacht worden besteed aan alle vormen van gesubsidieerd werk (detacheringen, begeleid werken, afspraak banen, beschut werk). Met alle betrokken partijen (UWV, nieuwe uitvoeringsorganisatie Participatie Noord Groningen) worden afspraken gemaakt over de definiëring van deze vormen van gesubsidieerd werk en zullen de voorwaarden inzichtelijk gemaakt te worden. Daarnaast maken we afspraken over de aantallen personen die in een gesubsidieerde baan kunnen worden opgenomen met daarbij inzicht in de financiële consequenties.

De uitstroom naar regulier werk is voor de doelgroep van de Participatiewet goed gelukt. Voor de doelgroep van de sociale werkvoorziening blijft dit nog achter. In het geactualiseerde Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2016-2018 wordt dit kader opnieuw opgenomen. Middels de kwartaalrapportages zal de voortgang worden bijgehouden en kan, indien nodig, worden bijgestuurd.

Tot slot zal de budgetneutraliteit en de budgetbewaking (middels de kwartaalrapportages) wederom worden opgenomen in het geactualiseerde Strategisch beleidskader. De uitgaven dienen binnen de beschikbare budgetten te blijven.

NIEUWE BELEIDSKADERS WERK EN INKOMEN 2016-2018

Aangezien we nog maar één jaar werken met het Strategisch beleidskader en de evaluatie uitwijst dat er over een aantal kaders nog weinig te zeggen valt, handhaven we voor het grootste deel de kaders zoals deze benoemd zijn in het Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018. Een paar kaders passen we aan. Het kader 7 (Van binnen naar buiten de SW infrastructuur) wordt samengevoegd met kader 3 (Wsw zoveel mogelijk naar de reguliere arbeidsmarkt). Bij het evalueren moest geconstateerd worden dat beide kaders gaan over de opdracht om zoveel mogelijk sw-ers te plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor kader 11 (de dienstverlening aan de klant wordt per spoor ingericht) en kader 2 (focussen). Beide kaders gaan over de inrichting van de dienstverlening in sporen waarbij de focus ligt op de middengroep.

De kaders zullen er dan als volgt uit gaan zien:

1. De maatschappelijke opgave

Kader 1: Eén doelgroep met als doel maximale participatie

Kader 2: Focussen op spoor 2

Kader 3: Wsw en Participatie zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt

Kader 4: Beschut werk is onderdeel van taken van de nieuwe uitvoeringsorganisatie

2. De financiële opgave

Kader 5: Participatiewet moet budgetneutraal worden uitgevoerd

Kader 6: BUIG en specifieke regelingen blijven buiten het uitvoeringsbudget

3. De organisatorische opgave

Kader 7: Uitvoering van de Participatiewet dient rechtmatig te gebeuren

Kader 8: Aanbod van werk in de uitvoeringsorganisatie dient flexibel te zijn

Kader 9: PIOFACH-functies in samenwerking met gemeenten als het kan

Kader 10: Dienstverlening digitaal waar mogelijk

Kader 11: Eén werkgeversbenadering

Bovenstaande kaders zijn opgenomen en inmiddels verwerkt in het nieuwe Strategisch beleidskader 2016-2019. Dit plan wordt separaat aan het bestuur aangeboden.

Bijlagen:

- Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018